

1. O que é que aprendi até agora?

O meu processo de aprendizagem nesta unidade curricular passou por diversos temas, sendo que o principal foi a liderança e gestão de equipas, começando pelo conceito de liderança, passando de seguida para a evolução registada neste conceito, tentando depois perceber quais as competências centrais de um líder, cruzando depois os modelos de gestão com os papéis de liderança, e por ultimo perceber quais os perfis que formam uma equipa de trabalho equilibrada.

Começando por expor o conceito de liderança posso afirmar, através do estudo realizado, que existe bastantes teorias acerca deste conceito, pois é um conceito bastante difícil de explicar, visto que não é uma coisa concreta. Logo uma decisão tanto pode estar certa numas situações como completamente errada noutras, temos portanto de saber adaptá-la a cada situação. Sendo assim, acho que não é possível afirmar que existe uma teoria que esteja completamente certa acerca da liderança, mas posso afirmar que liderança é a capacidade de fazer com que os indivíduos que nos rodeiam, trabalhem em conjunto ou individualmente para atingirem objectivos previamente fixados, já que esta é a opinião partilhada pela maior parte das teorias.

Para me ajudar a perceber melhor este conceito de Liderança tive de perceber a evolução do conceito de líder, que está intimamente ligado ao conceito de liderança. Antes de mais é importante referir que existem líderes em toda a parte, e que toda a gente pode ser considerada um líder, pois como vivemos em sociedade temos sempre objectivos a cumprir, sendo por isso é praticamente impossível que pelo menos uma vez na nossa vida não sejamos líderes. Visto que ser líder implica ser bastante flexíveis dadas as diferentes situações que temos de enfrentar, e através dos textos fornecidos pelos docentes e algumas pesquisas na internet acerca da evolução do conceito de líder. Posso então declarar, que num primeiro momento o conceito de líder era encarado como algo inato, sendo assim, apenas quem nascesse com essas capacidades é que podia ser encarado como líder. Com o passar dos anos e com o surgimento de técnicas que ajudavam a melhorar as capacidades de liderança, os líderes começaram a preocupar-se mais com os objectivos proposto e não só com a orientação das pessoas, pois pessoas bem orientadas, mas que não satisfizessem os objectivos propostos, não tinham muito valor para as organizações, bem como os líderes que as lideravam. Como as técnicas apenas resultavam em algumas situações, os líderes tiveram de começar a preocupar-se com cada situação em particular, tendo comportamentos diferentes para cada situação. Ao passo

que a sociedade foi evoluindo, e com o surgimento das centrais sindicais que exigiam que os trabalhadores fossem tratados de forma condigna, os líderes tiveram de começar a preocupar-se com as relações humanas que mantinham com os seus colaboradores. Por fim, afirmo que hoje em dia um líder é equiparado a um treinador, ao invés de ter aquela antiga postura autocrática. Passou portanto a ser mais um orientador do que um autocrático.

Utilizando os conceitos retidos pela análise da evolução do conceito de líder, e através das leituras efectuadas nos textos sobre os princípios da gestão de Fayol, em que o mesmo expõe algumas das competências essenciais para a gestão. Afirmo que é praticamente impossível, se não mesmo impossível existir alguém que possua todas as capacidades necessárias para ser um líder de excelência. Mas penso que para ser um bom líder deve-se dar bastante importância as relações que se mantém com os seus subordinados, bem como adaptar-se a cada situação, mesmo que há primeira vista a situação pareça igual. Pois todos nós somos diferentes e todos nós agimos de formas diferentes a tratamentos iguais.

Para além do referido anteriormente, também tomei conhecimento dos modelos de gestão que marcaram a história económica. Pela leitura do texto de Quinn, foi-me possível perceber os 5 modelos de gestão mais utilizados na história. Estes modelos são: o modelo do objecto racional, o modelo do processo interno, o modelo das relações humanas e o modelo do sistema aberto. Na minha opinião, o mais importante a retirar nestes modelos é perceber os factores que influenciam a formulação de modelos, factores que podem ser políticas do momento, novas práticas introduzidas na sociedade, estudos académicos, forças técnicas e sociais, entre outras. Se conseguirmos prever o modelo de gestão que vamos ter de utilizar, vamos conseguir adaptar o nosso estilo de liderança de uma forma prévia, logo mais eficaz. É importante também reter que é necessário fazer um bom uso destes modelos, pois estes podem tornar-se perigosos para a nossa liderança se utilizados de forma errada.

Posso também referir que os modelos de gestão podem ajudar-nos a definir o nosso estilo de liderança, dando portanto uma importante ajuda para uma liderança equilibrada.

Passando agora para a análise realizada ao trabalho de Meredith Belbin, posso referir que quando um líder tenta formar uma equipa deve ter em atenção ao equilíbrio que uma equipa de trabalho tem de ter. Como sabemos uma equipa de futebol por exemplo não pode viver apenas de atacantes, também precisa de uma defesa consistente, por isso uma

equipa de trabalho tem de ter todos os tipos de trabalhadores, para que esta consiga funcionar em harmonia. Para nos ajudar no processo de selecção a autora apresenta nove perfis de trabalhadores, que são: o Implementador, o formatador, o Completador/Acabador, o Semeador, o Monitor/Avaliador, o Especialista, o Coordenador, o Trabalhador em equipa, e o Investigador de Recursos. Estes perfis ajudam-nos a conseguir recrutar melhor a nossa equipa de trabalho, mas mesmo assim, este trabalho não é fácil, pois os perfis podem-se alterar ao longo dos anos, e podem-se transformar em novos perfis. Não contando com o facto de existirem perfis que entram facilmente em conflito, provocando portanto um mau ambiente entre os membros da equipa.

Resumidamente afirmo que esta unidade curricular ajudou-me a perceber bastantes pontos acerca do trabalho em equipa, e deu-me bastantes ferramentas para a vida profissional.

2. Quais são as perguntas que ainda temos, ou as questões que não foram ainda respondidas?

Na minha opinião, poderíamos aprofundar mais o tema sobre a história evolutiva do conceito de liderança, mas desta vez de uma perspectiva diferente. Ao invés de procurar a história passada deste conceito, tentar perceber quais irão ser os próximos passos a ser dados na evolução deste conceito. Será que vão continuar a dar mais ênfase ao relacionamento com as pessoas? Ou será que vamos voltar a dar mais ênfase aos factores produtivos e esquecer as relações humanas?

Outro tema que poderia também ser aprofundado era o último tema que foi tratado, os perfis dos elementos da equipa de trabalho. Perceber com mais exactidão quais os perfis que entram em conflito mais facilmente? Quais os que se relacionam mais facilmente? Será que ao evitar estes perfis conflituosos não estamos a limitar o rendimento da equipa de trabalho? Valerá a pena fazer evitar estes perfis?

Trabalho Realizado por:

Vitor Coelho nº 30526